

**KARAKTERISTIK PERUBAHAN ORGANISASI DI INDUSTRI BATIK
MASARAN SRAGEN JAWA TENGAH**



Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

oleh:

AWINTA PUSPITARINI
B 100 130 045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**KARAKTERISTIK PERUBAHAN ORGANISASI DI INDUSTRI BATIK
MASARAN SRAGEN JAWA TENGAH**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

AWINTA PUSPITARINI
B 100 130 045

Telah diperiksa dan disetujui oleh :

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Lukman Hakim., SE, M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**KARAKTERISTIK PERUBAHAN ORGANISASI DI INDUSTRI BATIK
MASARAN SRAGEN JAWA TENGAH**

Oleh:
AWINTA PUSPITARINI
B 100 130 045

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari 05 Agustus 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Dewan Penguji:

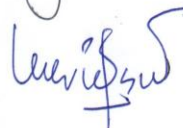
1. Dr. Soepatini, M.Si
(Ketua Dewan Penguji)

()

2. Lukman Hakim, SE., M.Si
(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Dra. Wuryaningsih DL, MM
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Dekan

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. Syamsudin, MM
NIK. 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 05 Agustus 2017

Penulis



Awinta Puspitarini
B 100130045

KARAKTERISTIK PERUBAHAN ORGANISASI DI INDUSTRI BATIK MASARAN SRAGEN JAWA TENGAH

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan faktor-faktor yang mendasari, dampak yang dirasakan, dan proses perubahan organisasi pada industri batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen. Berdasarkan hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan-masukan atau informasi bagi pengusaha yaitu pentingnya adanya perubahan organisasi untuk mempertahankan atau agar perusahaan mampu tetap *survive* dalam mengikuti tuntutan zaman.

Penelitian ini menggunakan wawancara mendalam dengan pertanyaan tidak bersifat formal terstruktur dan mengarah pada kedalaman informasi dengan menggunakan triangulasi.

Hasil temuan menunjukkan bahwa perubahan dan pengembangan organisasi lebih kompleks bukan hanya sekedar memutuskan pendekatan mana yang akan diterapkan untuk memodifikasi struktur, proses dan perilaku. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama Teknologi Informasi, mengharuskan organisasi untuk terus menerus melakukan perubahan. Perubahan organisasi ini paling banyak di akibatkan oleh lingkungan eksternal perusahaan yang memaksa perusahaan tersebut menyesuaikan dengan kondisi eksternal. Proses perubahan suatu organisasi meliputi a) mengadakan pengkajian, b) mengadakan identifikasi, c) menetapkan perubahan, d) menentukan strategi, dan e) melakukan evaluasi.

Kata Kunci: *Perubahan Organisasi, Peningkatan Kinerja*

ABSTRACT

The purpose of this research is to explain the underlying factors, the perceived impacts, and the process of organizational change in batik industry Kliwonan Masaran District Sragen regency. Based on the results of the study is expected to provide input or information for entrepreneurs is the importance of organizational changes to maintain or for the company able to survive in following the demands of the times.

This study uses in-depth interviews with questions not formally structured and leads to the depth of information by using triangulation.

The findings show that organizational change and development is more complex than simply deciding which approaches will be applied to modify structure, process and behavior. The development of science and technology, especially Information Technology, requires organizations to continuously make changes. This organizational change is most often caused by the company's external environment that forces the company to adapt to external conditions. Present changes to an organization include a) conducting assessments, b) establishing identification, c) establishing changes, d) determining strategies, and e) evaluating.

Keywords: *Organizational Change, Performance Improvement*

1. PENDAHULUAN

Koprasi ini merupakan sebuah organisasi yang menaungi produsen batik Sragen. Organisasi berfungsi dengan berbagai struktur dan proses yang saling tergantung. Struktur dan proses-proses organisasi adalah tidak tetap atau statik, tetapi lebih merupakan pola-pola hubungan yang berubah secara kontinyus dalam suatu kegiatan sosial yang lebih luas. Oleh karena itu, perubahan adalah suatu aspek universal dan kontinual semua organisasi. Tidak peduli karakteristik strukturalnya, tidak ada organisasi yang terkecuali dari perubahan. Sebagai suatu sistem yang terbuka (*open system*), organisasi harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan, teknologi yang dipakai, dan perilaku atau parameter manusia.

Perubahan adalah bagian dan bidang proses organisasional, dan tidak ada pembahasan tentang organisasi akan lengkap tanpa pembicaraan topik yang kompleks ini. Sasarannya jelas untuk menciptakan sistem organisasi yang mampu tetap hidup dan berkembang, baik secara internal maupun eksternal.

Tanpa perubahan organisasional, manajemen tidak mungkin mempertahankan keunggulannya. Harus diakui bahwa perubahan sering dilihat dari sudut pandang yang dilematik. Disatu pihak stabilitas adakalanya dirasa perlu dipertahankan dan dipelihara akan tetapi dipihak lain perubahan mesti diadakan, oleh karena tanpa adanya perubahan perusahaan atau organisasi akan mengalami entropi dan tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan.

Saat ini berbusana batik tidak seperti pada zaman dahulu yang harus mengikuti aturan-aturan pemakaian. Batik menjadi lebih bebas dikreasikan dalam bentuk apa pun. Batik bisa dijadikan busana yang dipakai sehari-hari maupun pada saat bepergian ke manapun. Saat kita melihat batik pada masa sekarang kemudian menilik batik pada masa lalu, tampak banyak sekali perbedaannya. Batik masa kini perkembangannya sangat luas dan bebas, mulai dari pengembangan unsur motif klasik hingga pengolahan motif yang sangat ekspresif.

Batik sekarang makin kaya warna. Dahulu teknik pewarnaan dilakukan secara alami menggunakan bahan-bahan alami. Batik sekarang sudah mengalami

perkembangan yang sangat pesat, karena mengikuti permintaan kebutuhan pasar yang semakin banyak. Pewarnaan batik sekarang bisa dilakukan dengan cara pewarnaan menggunakan zat warna sintetis dibantu oleh mesin yang canggih, tidak lagi menggunakan zat warna alami yang prosesnya sangat lama. Perkembangan proses pewarnaan yang menghasilkan beragam warna secara maksimal serta mampu menghasilkan warna senada menurut permintaan warna di pasar, terbukti menguntungkan para produsen batik.

Penggunaan batik sebagai busana pun berkembang. Busana yang tadinya menjadi kebutuhan sekunder, saat ini mengalami pergeseran menjadi kebutuhan tersier. Pergeseran ini terjadi karena busana mampu menjadi cerminan kepribadian dan citra diri pemakainya. Melalui busana, orang dapat menunjukkan jati dirinya, baik sifat dasar, status sosial, kemampuan ekonomi, dan lingkungan keberadaan.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa perubahan batik merupakan bentuk dari perubahan yang dilakukan oleh organisasi yang menaungi Desa Masaran Sragen maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: **“KARAKTERISTIK PERUBAHAN ORGANISASI DI DESA MASARAN SRAGEN JAWA TENGAH”**

2. METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti permasalahan social individu atau kelompok, dimana peneliti berperan sebagai instrument kunci. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan data primer yaitu data langsung yang diperoleh dari hasil wawancara pada responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah adalah pemilik batik di Kampung Batik Kliwonan Kecamatan Masaran Kabupaten Sragen dengan jumlah 6 orang. Metode Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber, yaitu data awal yang diperoleh tidak harus dianggap valid tetapi harus diragukan kebenarannya dan perlu diuji dengan data lain dan sumber yang berbeda hingga data yang diperoleh dapat dianggap objektif (Kutha, 2010).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan selalu terjadi, disadari atau tidak begitu pula halnya dengan organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauhmana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

Dasarnya semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2006). Perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya sesuatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang menurut yang di inginkan guna meningkatkan efektivitasnya (Winardi, 2005).

Perubahan organisasi dapat dilakukan pada struktur yang mencakup strategi dan sistem, teknologi, penataan fisik dan sumber daya manusia. Perubahan organisasi adalah suatu tindakan menyusun kembali komponen-komponen organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Mengingat begitu pentingnya perubahan dalam lingkungan yang bergerak cepat sudah saatnya organisasi tidak menunda perubahan, penundaan berarti akan menghadapi organisasi pada proses kemunduran. Perubahan organisasi adalah perubahan suatu kondisi organisasi yang berlaku kini ke masa yang akan datang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitasnya.

Para anggota organisasi atau aktor-aktor yang ada dalam organisasi juga merupakan pihak yang dipandang paling merasakan adanya pengaruh perubahan organisasi. Perubahan organisasi telah membawa perubahan pada sikap-sikap, emosi, ketrampilan, daya pikir maupun harapan-harapan para aktor yang ada dalam organisasi. Perubahan organisasi tidak hanya akan mempengaruhi pola-pola hubungan formal maupun informal diantara para anggota organisasi, tetapi juga konfigurasi dan posisi dari kelompok-kelompok formal maupun informal dalam organisasi. Sebagai misal, perubahan nilai dalam masyarakat menunjukkan makin lemahnya etika kerja tradisional dikalangan tenaga kerja muda, pengaruh gerakan

emansipasi wanita dan perjuangan hak-hak pekerja pada umumnya dapat mempengaruhi tidak saja sikap anggota organisasi namun juga kelompok, baik formal maupun informal dalam organisasi.

Berkaitan dengan kenyataan bahwa organisasi senantiasa tidak berada dalam suatu ruang hampa, tetapi berada dalam suatu lingkungan yang memiliki hubungan saling pengaruh secara timbal balik, maka sejumlah permasalahan dalam kaitannya dengan lingkungan ini dapat diajukan. Apakah suatu organisasi dapat menentukan sendiri jalan hidupnya dengan melakukan serangkaian perubahan-perubahan?. Atau, dapatkan suatu organisasi tetap terjaga kelangsungan hidupnya dengan melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan?. Atau sebaliknya, perubahan lingkungan yang telah membuat organisasi yang tidak mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan akan segera berakhir keberadaannya?.

Semua organisasi tidak berada di ruang hampa, tetapi berada dalam suatu lingkungan yang memberi kepada semua organisasi itu peluang dan sekaligus juga ancaman bagi kelangsungan hidupnya. Ketergantungan semua organisasi pada lingkungan ini ditandai oleh adanya pengaruh dari kekuatan-kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kehidupan organisasi.

Secara garis besar, kekuatan-kekuatan lingkungan ini dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu yang bersifat umum (general) dan yang bersifat khusus (spesifik). Kekuatan lingkungan yang bersifat umum (general) mempengaruhi semua organisasi yang ada dalam masyarakat, antara lain yang berupa sistem teknologi, sistem pasar, kondisi angkatan kerja, sistem nilai dan budaya masyarakat, sistem politik, sistem pemerintahan dan sebagainya. Kekuatan lingkungan yang bersifat khusus (spesifik) memiliki pengaruh yang tidak sama pada setiap organisasi, meskipun dapat juga beberapa organisasi berhadapan dengan kekuatan lingkungan khusus.

Sebagai misal, suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi suatu barang selain menghadapi kekuatan lingkungan yang umum, juga berhadapan dengan kekuatan lingkungan yang khusus, misalnya menghadapi persaingan dengan perusahaan yang memiliki produk dan pasar yang sama, menghadapi

penyedia (*suppliers*) bahan baku yang sama, memperebutkan bahan baku yang sama dan pengaturan kebijakan yang khusus terhadap produk yang dihasilkan dan sebagainya. Oleh karena sifatnya yang khusus ini, tiap-tiap organisasi memiliki pengalaman yang berbeda beda ketika merespon pengaruh lingkungan terhadap organisasi tersebut.

Perubahan organisasi tidak hanya akan membawa pengaruh pada suatu bagian dari organisasi saja, tetapi pengaruh itu akan menjadi sumber perubahan bagi bagian lain dalam organisasi, secara interaktif dan dinamis. Pada saat suatu organisasi yang dibentuk menjalankan fungsinya, hubungan dan saling hubungan antar bagian atau komponen-komponen dalam organisasi akan berjalan secara mapan. Kemapanan ini akan menghasilkan secara bertahap suatu bentuk pola perilaku dan tertata dan sistematis dalam organisasi. Pola ini kemudian menjadi makin mapan dan bahkan telah menjadi cara hidup dari organisasi itu. Pola perilaku yang tertata dan sistematis ini bukannya sesuatu yang sifatnya statis atau tidak mengenal perubahan. Pola perilaku dalam organisasi itu mengalami perubahan baik karena sebab dari dalam organisasi itu sendiri maupun sebab dari lingkungan organisasi atau sebab dari luar.

Perubahan organisasi juga berpengaruh terhadap teknologi atau peralatan yang ada dalam organisasi. Sebagai misal, berkembang pesatnya kemajuan dalam bidang komputer akan sangat berpengaruh terhadap proses pengolahan data dalam organisasi, khususnya dalam proses pengambilan keputusan. Teknologi dalam organisasi segera akan dirasakan kuno jika dibandingkan dengan derasnya kemajuan dan kecanggihan teknologi komputer yang berkembang dalam masyarakat.

Perubahan organisasi dapat terjadi sebagai akibat dari sebab dari dalam maupun sebab dari luar organisasi. Perubahan dari dalam organisasi itu terjadi, misalnya suatu kumpulan pembatik, mula-mula berbentuk suatu kelompok kecil yang informal sifatnya dan memiliki aktifitas yang terbatas. Makin lama kegiatannya makin besar, jumlah orang yang terlibat di dalamnya makin besar, maka dengan sendirinya organisasi itu akan mengalami perkembangan. Hal yang demikian dapat terjadi pada setiap organisasi pada semua bidang kehidupan.

Organisasi sebagai suatu sistem yang di dalamnya terdapat komponen-komponen yang saling berhubungan satu sama lain, maka perubahan pada salah satu komponen akan membawa pengaruh pada komponen lain dalam organisasi itu. Sebagai akibatnya, organisasi itu akan mengalami perubahan karena adanya perubahan yang terjadi pada salah satu komponennya dan perubahan pada suatu komponen itu berpengaruh pula terhadap komponen lainnya sehingga secara keseluruhan sistem dari komponen-komponen yang saling berhubungan itu mengalami perubahan.

Perubahan organisasi dapat pula terjadi karena adanya pengaruh dari luar atau dari lingkungan dimana organisasi itu berada. Suatu perusahaan yang memproduksi kain batik misalnya, akan melakukan perubahan organisasi jika misalnya, pangsa pasarnya mengalami perubahan. Jadi perubahan organisasi dapat terjadi sebagai akibat dari berbagai sebab, baik sebab dari dalam organisasi itu sendiri maupun sebab dari lingkungan dimana organisasi itu berada. Perubahan yang terjadi pada lingkungan dimana pengaruhnya terhadap organisasi maupun komponen-komponen dari organisasi sangat berarti, maka perubahan akan terjadi sebagai akibat dari pengaruh perubahan yang berasal dari lingkungan di luar organisasi ini. Organisasi dengan lingkungannya terdapat hubungan timbal balik, maka dapat dipahami perubahan pada organisasi maupun perubahan pada lingkungan akan terjadi saling pengaruh secara timbal balik diantara keduanya.

Perubahan organisasi dapat merupakan perubahan dari dalam (*endogenous change*) dan dapat pula perubahan dari luar (*exogeneous change*). Perubahan organisasi, baik karena sebab dari dalam maupun sebab dari luar, merupakan suatu proses yang kompleks dan menyeluruh. Ini disebabkan karena elemen-elemen dalam organisasi maupun kaitan antara organisasi dengan lingkungannya bersifat saling pengaruh secara timbal balik.

Perubahan organisasi akan memiliki pengaruh terhadap aktifitas organisasi, struktur organisasi, teknologi (peralatan) dan anggota (aktor) dalam organisasi. Pengaruh perubahan terhadap aktifitas organisasi, struktur organisasi, teknologi yang ada dalam organisasi maupun para anggota atau aktor dalam organisasi ini dapat bersumber dari sebab internal maupun sebab eksternal dari organisasi.

Perubahan yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar organisasi memiliki pengaruh terhadap perubahan aktifitas organisasi. Sebagai contohnya, suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi suatu produk batik, akan mengalami perubahan aktifitas sejalan dengan perkembangan perusahaan tersebut yang makin besar, tetapi aktifitasnya juga dapat berubah karena pangsa pasarnya berubah. Perusahaan yang berkembang makin besar jelas memiliki aktifitas yang berbeda dengan situasi dimana perusahaan itu belum mengalami perkembangan. Pergeseran pangsa pasar misalnya, sebagai sebab dari luar, akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan tersebut.

Suatu organisasi harus melaksanakan suatu perubahan karena hal ini merupakan suatu strategi untuk memenuhi beberapa keseluruhan tujuan dari suatu organisasi. Proses perubahan dari organisasi meliputi:

- a. Mengadakan Pengkajian yaitu organisasi diadakan suatu pengkajian atau proses penindak lanjutan kegiatan-kegiatan atau cara-cara apa saja dalam organisasi tersebut yang dapat menunjang kemajuan dan tujuan dari organisasi tersebut.
- b. Mengadakan Identifikasi yaitu melakukan pemeriksaan secara detail tentang permasalahan-permasalahan yang sedang terjadi dalam organisasi tersebut setiap seminggu sekali, langkah tersebut bertujuan agar dalam organisasi tersebut tahu bagaimana menyelesaikan masalah apa saja yang terjadi dalam organisasi tersebut.
- c. Menetapkan Perubahan yaitu menetapkan suatu perubahan sistem dalam organisasi tersebut dari sistem yang lama dengan sistem yang baru. Kinerjanya sistem baru tersebut memang baik dan berkembang dari sistem yang lama, maka perubahan sistem tersebut harus ditetapkan dan meninggalkan sistem yang lama.
- d. Menentukan Strategi yaitu sebelum melangkah dan memutuskan pilihan dalam suatu organisasi tersebut, harus ditentukan dulu matang-matang atau difikirkan terlebih dahulu kira-kira strategi apa yang dapat memajukan sebuah organisasi tersebut.

- e. Melakukan Evaluasi yaitu melakukan sebuah perubahan atau perbaikan dalam organisasi tersebut, dengan mengevaluasi dalam organisasi, maka organisasi tersebut menjadi bersikap hati-hati dan teliti dalam setiap bertindak melakukan sesuatu yang berdampak langsung dalam organisasi tersebut.

4. PENUTUP

Perubahan dan pengembangan organisasi lebih kompleks bukan hanya sekedar memutuskan pendekatan mana yang akan diterapkan untuk memodifikasi struktur, proses dan perilaku. Beraneka ragam desakan dari individu, kelompok dan organisasi sebelum manajemen memilih suatu pendekatan. Kadangkala manajemen tertarik untuk menerapkan suatu program untuk perubahan tanpa mempertimbangkan apakah program pendekatan tersebut sesuai dengan situasi yang ada pada organisasi.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama. Teknologi Informasi, mengharuskan organisasi untuk terus menerus melakukan perubahan. Perubahan yang dilakukan organisasi semata-mata untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi yaitu peningkatan produktivitas, peningkatan pelayanan, peningkatan moral dan kapasitas anggota dan sebagainya.

Organisasi bersifat responsive terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Jarang sekali suatu organisasi melakukan perubahan besar tanpa adanya dorongan yang kuat dari lingkungannya. Beberapa penyebab perubahan organisasi yang termasuk faktor eksternal adalah perkembangan teknologi, faktor ekonomi dan peraturan pemerintah.

Keputusannya sendiri mungkin baik tetapi karena terjadi salah informasi, bawahan menolak keputusan pimpinan. Dalam hal seperti ini perubahan yang dilakukan akan menyangkut system saluran komunikasi yang digunakan. Problem yang sering timbul berkaitan dengan hubungan sesama anggota organisasi pada umumnya menyangkut masalah komunikasi dan kepentingan masing-masing anggota. Proses kerja sama yang berlangsung dalam organisasi juga kadang-kadang merupakan penyebab dilakukannya perubahan.

Perubahan organisasi ini paling banyak di akibatkan oleh lingkungan eksternal perusahaan yang memaksa perusahaan tersebut menyesuaikan dengan kondisi eksternal. Namun, tidak jarang juga perubahan lingkungan organisasi terjadi karena faktor-faktor internal perusahaan. Perubahan lingkungan organisasi dapat menyebabkan dua kondisi perusahaan setelah perubahan tersebut, kondisi pertama ketika perusahaan mampu menjadi lebih baik setelah perubahan organisasi maka kondisi ini perusahaan berhasil. Namun, dalam keadaan yang sebaliknya dimana perusahaan makin terpuruk setelah terjadi perubahan, maka kondisi ini menggambarkan bahwa perusahaan tersebut gagal dalam melakukan perubahan.

Preses perubahan suatu organisasi meliputi a) mengadakan pengkajian yaitu proses penindak lanjutan kegiatan-kegiatan atau cara-cara apa saja dalam organisasi, b) mengadakan identifikasi yaitu pemeriksaan secara detail tentang permasalahan-permasalahan apa saja yang terjadi dalam organisasi, c) menetapkan perubahan yaitu menetapkan suatu perubahan yang lama ke perubahan sistem yang baru dalam organisasi, d) menentukan strategi yaitu memutuskan pilihan kira-kira strategi apa yang dapat memajukan sebuah organisasi, dan e) melakukan evaluasi yaitu melakukan sebuah perubahan atau perbaikan sesuatu yang berdampak langsung dalam organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Ratna, Nyoman Kutha. 2010. *Metodologi Penelitian: Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora Pada Umumnya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Jakarta.
- Winardi, J. 2005. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Prenada Media.
- Alief Rakhman Setyanto, Bhimo Risky Samodra, Yogi Panca Pratama. 2015. Kajian Strategi Pemberdayaan UMKM dalam Menghadapi Perdagangan Bebas Kawasan ASEAN (Studi Kasus Kampung Batik Laweyan). *Jurnal* P-ISSN : 1412 – 8969 ; E-ISSN : 2461-0771 Volume 14 (2), Oktober 2015. Halaman 205-220

- Ahmad Khalid Algofari, Siti Nandiroh, Indigofera Kusuma Wardani. 2016. Profil Industri Kreatif Bidang Fashion dan Identifikasi Value Chan di Kampung Batik Laweyan Surakarta. *Jurnal* ISSN : 2337-4349
- Mahendra Wijaya. 2009. Sistem Poduksi Batik dan Keragaman Jaringan Hubungan Produksi Batik di Surakarta. *Jurnal* ISSN : 0215-9635, Volume 21. No. 2
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta ; Salemba Empat
- Timpe A.Dale . 1992. *Kinerja*. Jakarta ; PT Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia
- P. Robbins Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* Jilid 1. Jakarta ; Prenhanllindo
- P. Robbins Stephen. 1999. *Management, sixth Edition*. Jakarta ; Prenhanllindo
- Clyde, Mitchell J. 1967. *Sosial Networks in Urban Situations Analyses of Personal Relationships in Central African Towns*. Manchester; Manchester University Press
- Greetz, Cliffford. 1973. *The Interpretation of Culture*. New York: Basic Book.
- Granoveter. 1985. *Ekonomic Institutions as Social Contruction: A Frameworks*
- Hakim, Lukman. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Surakarta: Muhammadiyah University Press
- Moleong, L.J. 1991. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moleong, L.J. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Kutha, Nyoman R. 2010. *Metodologi Penelitian; Kajian Budaya dan Ilmu Sosial Humaniora pada umumnya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bungin, Burhan. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Rajawali Pers

<http://www.surakarta.go.id/konten/kampung-batik-kliwonan>